

Test bruges som magtmiddel

af Jannie Andreasen i Berlingske tidende erhverv 1/10-99

Erhvervspsykolog Karen Schultz mener ikke, at personlighedstest af jobansøgere er nogen god idé, fordi den kvalitative proces det er at bedømme et menneske, ikke kan lægges ind i et skema.

Et meget stort antal virksomheder i det private erhvervsliv og et stigende antal virksomheder i det offentlige personlighedstester jobansøgere. Men testen de benytter står ikke mål med hensigten. Teorierne, som nogle test bygger på, er fra 50'erne og ikke udviklet til at brug i en moderne virksomhed. Det viser en undersøgelse af 60 tests på det danske marked.

Censa Person Analyse udbyder et produkt, som placerer virksomheden på en 1. Plads. Til gengæld kan det internationale rekrutteringsfirma Mercuri Urval, der tester mere end 8.000 personer om året, ikke få bedre karakter end sidstepladsen.

Mercuri Urvals chefspsykolog John Macfarlane siger til bladet Lederne, der udkommer i dag, at når det er nødvendigt at teste mange mennesker i det samme rum, skyldes det praktiske årsager. Virksomheden formidler bl.a. 1.500 job ud af den årlige testmasse. Derfor melder han hus forbi, hvad kritikken angår. Efter hans opfattelse er mange glad for, at de ikke er helt alene i en testsituation.

Erhvervspsykolog Karen Schultz, der står bag undersøgelsen, mener, at testbranchen bør være langt mere kritisk, når den autoriserer de personer, der udfører tests i marken. Som oftest er de lægfolk og ikke fagfolk. Det kan hurtigt komme til at udvikle sig ubehageligt for den, der bliver testet, fordi testen kan bruges som magtmiddel. "Den, der bliver testet får en oplevelse af, at han krænger noget ud om sig

selv, som han ikke selv har kontrol over. Han blotlægger noget, som den anden skal forvalte. Og det skaber usikkerhed og en underdog-position".

Mere uddannelse

Karen Schultz svarer klart nej på spørgsmålet om, hvorvidt det er en god idé, at virksomheden vælger at teste jobansøgere. "Man skal gøre meget mere ud af interviewfasen. Og den skal kun være mellem to personer på samme tid. Og så skal man spørge ansøgeren om, hvem man kan få referencer fra. Man skal dyrke de kvalitative sider af en sådan udvælgelsesproces og finde de menneskelige potentialer - fremdatere dem sammen med organisationen - og finde ud af, om de stadig passer godt sammen. Det kan man ikke gøre i skemaform", siger hun. Hun mener, at testbranchens kvalitet kun kan hæves, hvis uddannelse og autorisation f.eks. lægges ind på et center under en højere læreanstalt, så det foregår under ordentlige forhold, og hvor folk kan dumpe, hvis de ikke er gode nok. "Autoriserede testere, der betaler 25.000 kr. for et tredages kursus, dumper man jo ikke. Så ryger forretningen", siger hun.

Lederes Hovedorganisation offentliggør i dag undersøgelsen i sit blad Lederne. Organisationen har i et andet forum deltaget i arbejdet med at udstikke nye etiske retningslinier for test og er enig med Karen Schultz i, at der er et klart behov for at højne det faglige niveau, oplyser informationschef, cand. Psych. Kent Kærhøg.



Psykologiske tests

De bedste

Censa Person Analyse:

Udmærker sig ved at være grundig. Man undgår, at den testede sidder og vælger positive egenskaber til og vælger negative egenskaber fra.

Gordon Personal Profile-Inventory:

God fordi den er beskyttet og man kan være sikker på, at den altid udføres af en fagligt kompetent person. Også god fordi den teknisk og teoretisk er i orden. Man skal tage stilling til 360 udsagn, men testen er nem at forstå for både den testede og brugeren. Bidrag til Bedømmelse Utrolig stærkt fundament. Testen er tilrettet efter mange års erfaring med testen. Solid som ikke ret mange andre.

Myers Briggs Type Indikator:

God, fordi den har et fantastisk bedømmelses-materiale. Vægter svarene ud fra køn, alder mv. Og derfor er den meget troværdig.

De dårligste

Mercuri Urval:

Tester for meget og for tit. Oven i købet i rum, hvor man sidder op til 12 og udfylder samme test. Slet ikke den nødvendige diskretion.

Ekwall's personligheds formular:

Er et sammensurium af gode ting, men simpelthen for svag teknisk. Svarmulighederne er for simple.

Lüschers Farvetest:

Mangler et ordentligt teoretisk fundament. Det er ikke muligt at forsøge sig med den videnskabelige ven

